

福祉施設版

NEWS LETTER

2026 年 10 月号

中村太郎税理士事務所

東京都新宿区西新宿7－4－7イマス浜田ビル3階
TEL:03-6302-0475／FAX:03-6302-0474

Topic

カスハラ対策、10 月 1 日から義務化

経営情報

法改正により、職場におけるカスタマーハラスメント（以下、カスハラ）対策が、2026 年 10 月から義務化されます。規模や事業内容にかかわらず、福祉事業者も対象になります。必要な準備や活用できる支援策についてまとめました。

対処方針の周知と、対応体制のご準備を

職場におけるカスハラとは、①顧客等※1による②社会通念上許容される範囲を超えた※2③労働者の就業環境を害する言動をいいます。

※1 利用者やその家族の他、施設の近隣に住む者の言動も、上記①～③を満たす場合は含まれます。

※2 例として、身体的攻撃（暴行、傷害等）、精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）、威圧的な言動、継続的・執拗な言動、対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求、不当な損害賠償要求などが該当します。

10 月から、次の対策が義務化されます。

カスハラ防止のために講ずべき対策の概要
（下線は、他のハラスメント対策と異なる内容）

- 毅然とした態度で対応し職員を保護する旨の方針を明確にし、職員に周知・啓発する
- カスハラの内容と、あらかじめ定めた対処の内容を職員に周知する
- 相談窓口を定め、職員に周知し、担当者が適切に対応できるようにする
- カスハラ発生時には、迅速かつ正確に確認し、被害者への配慮や再発防止措置を行う
- 特に悪質と考えられるカスハラへの対処方針をあらかじめ定め、職員に周知し、体制を整備する
- 相談者等のプライバシーを保護し、相談したこと等を理由に不利益な取扱いをしない旨を定め、職員に周知する

なお、認知症等の病気又は障害の症状として現れた言動（BPSD 等）は、「ハラスメント」としてではなく医療的ケアによりアプローチする必要がありますが、病気又は障害に起因する暴言・暴力であっても、職員の安全には十分に配慮する必要があります。職員が一人で問題を抱え込まず、上長等に適切に報告・共有できるよう、体制を整備しておくことが大切です。

訪問介護では、介護報酬等の支援も

訪問介護時のカスハラ対策として、2 名での訪問を可能とする介護報酬の措置があります。

介護報酬による措置

訪問介護では、利用者又は家族等の同意を得た上で、暴力行為、著しい迷惑行為、器物破損行為等が認められる場合などには、2 人の訪問介護員等によるサービス提供を行い、介護報酬上、所定単位数の 200%を算定できる仕組み等があります。

このほか、介護支援専門員の安全確保についても、利用者宅に複数名で訪問する場合の経費（有償ボランティア等、訪問介護員の資格がない者の同行も可能）に、補助金を設けている自治体もあります。詳細は、都道府県や市町村の発信情報をご確認ください。

理学療法士や作業療法士等の給与データ（2025 年）

7 月号から、福祉関連職種の給与データをご紹介しています。ここでは同じ調査結果※から、理学療法士，作業療法士，言語聴覚士，視能訓練士（以下、理学療法士等）の 2025 年の給与に関するデータをご紹介します。

男性計は 32.3 万円

上記調査結果から、企業規模 10～99 人の理学療法士等の所定内給与額（以下、給与額）などをまとめると、下表のとおりです。

経験年数計の男性計は給与額が 32.3 万円、年間賞与その他特別給与額（以下、賞与等）は 63.1 万円でした。年収に換算（給与額を 12 倍し賞与等を加算）すると 450 万円です。

経験年数計を年齢階級別にみると、給与額は 45～49 歳が最も高く、30～59 歳までの各年齢階級で 30 万円を超えました。

女性計は 28.7 万円

経験年数計の女性計は、給与額が 28.7 万円、賞与等は 52.9 万円でした。年収に換算すると 397 万円となります。

経験年数計の年齢階級別では、給与額は 55～59 歳の 33.7 万円が最も高く、45～49 歳が 32.0 万円で続いています。

最低賃金の上昇のほか、国による医療，福祉分野の賃上げの取組も進められています。次回の調査ではどのような結果になっているでしょうか。

理学療法士，作業療法士，言語聴覚士，視能訓練士の年齢階級・経験年数階級別所定内給与額など（千円）

	経験年数計		0年		1～4年		5～9年		10～14年		15年以上	
	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額
男性計	**322.6**	**631.2**	**263.2**	**113.3**	**283.1**	**552.7**	**325.8**	**509.7**	**317.2**	**688.5**	**352.8**	**798.5**
20～24歳	249.4	287.5	236.7	16.9	256.0	428.7	-	-	-	-	-	-
25～29歳	296.8	478.9	-	-	277.8	495.4	309.5	467.9	-	-	-	-
30～34歳	315.3	629.8	298.5	866.4	262.9	338.7	338.4	552.3	297.9	726.7	-	-
35～39歳	332.2	714.4	240.0	0.0	299.7	799.9	320.5	538.7	338.6	686.8	335.8	789.5
40～44歳	347.4	658.5	469.8	0.0	355.0	908.6	340.3	462.3	297.8	454.4	354.0	724.6
45～49歳	371.5	866.4	-	-	-	-	281.3	487.4	338.5	560.7	392.0	986.7
50～54歳	365.0	856.6	-	-	-	-	434.5	730.0	294.8	810.9	364.1	882.3
55～59歳	327.8	709.8	-	-	322.8	816.0	324.7	371.2	287.7	630.0	332.1	725.5
60～64歳	283.6	346.1	-	-	-	-	-	-	-	-	283.6	346.1
65～69歳	282.1	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	282.1	3.8
70歳～	225.4	269.5	-	-	-	-	-	-	-	-	225.4	269.5
女性計	**287.1**	**529.4**	**254.9**	**44.7**	**248.6**	**426.9**	**293.0**	**487.4**	**304.2**	**568.6**	**298.8**	**672.6**
20～24歳	241.5	328.9	234.1	34.4	243.4	404.7	-	-	-	-	-	-
25～29歳	269.7	414.2	-	-	257.1	429.8	280.1	401.3	-	-	-	-
30～34歳	282.6	463.8	243.9	0.0	245.2	520.0	290.4	447.6	283.5	565.9	-	-
35～39歳	284.6	494.3	240.0	0.0	224.1	190.5	301.9	782.6	276.1	432.4	304.7	494.5
40～44歳	282.1	569.7	279.2	267.5	-	-	248.8	378.0	258.2	422.6	288.9	633.0
45～49歳	320.0	781.2	-	-	234.7	715.3	430.6	1,089.1	488.1	910.5	292.3	732.2
50～54歳	283.3	457.2	264.0	0.0	341.1	872.0	259.4	65.5	337.6	1,005.0	299.2	831.8
55～59歳	336.8	542.8	-	-	352.4	181.2	-	-	-	-	336.7	544.3
60～64歳	317.8	928.9	-	-	-	-	305.3	831.0	321.6	1,059.1	362.3	1,024.8

厚生労働省「令和7年賃金構造基本統計調査」より作成

※厚生労働省「令和 7 年賃金構造基本統計調査」
5 人以上の常用労働者を雇用する民営事業所等から無作為抽出した 79,321 事業所を客体とした調査です。ここでの所定内給与額は、2025 年 6 月分の労働契約等であらかじめ定められている支給条件、算定方法により支給された現金給与額のうち超過労働給与額を差し引いた額で、手取り額でなく所得税等を控除する前の額です。年間賞与その他特別給与額は 2024 年の賞与、期末手当等特別給与額です。詳細は次の URL のページの表 16 より確認いただけます。https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?tclass=000001229512&cycle=0

福祉施設でみられる
人事労務Q＆A
『同性同士でも起こりうる セクハラ問題と求職者等セクハラへの対応法』

労務講座

Q 当施設は女性の多い職場です。これまで、セクシュアルハラスメント（セクハラ）は起きないと思っていましたが、同性同士でも起こりうると聞きました。最近は、採用活動においてもセクハラに注意が必要と聞いています。具体的にどのような対応が必要なのでしょうか？

A 2026 年 10 月 1 日から、求職者等に対するセクハラ防止対策が事業主の義務となります。施設は、求職者等がセクハラを受けたときに相談できる窓口の設置等、体制の整備が必要です。また、求人に応募した求職者等へ相談窓口を周知することが求められます。

詳細解説：

1. セクハラの定義



職場におけるセクハラとは、職場において職員の意に反する性的な言動により、職員が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されることをいいます。ここでの性的な言動とは、身体への不必要な接触、性的な冗談やからかい、容姿や性別に関する不快な発言、交際や私的な関係を迫る発言などを指します。例えば、性的な事実関係を尋ねたり、食事やデートに執拗に誘うこと等が考えられます。また、セクハラは同性間でも起こり得ます。職員の性的指向やジェンダーアイデンティティにかかわらず、同性間の性的な言動にも留意が必要です。

2. 求職者等セクハラ防止対策の義務化

職場におけるセクハラだけでなく、近年では、採用活動中におけるセクハラも問題がクローズアップされ、2026 年 10 月 1 日から、求職者等に対するセクハラ防止対策が事業主の義務となります。新卒採用・中途採用にかかわらず、施設の求人へ応募をした求職者、その他にも、職業の選択に資する活動が含まれ、看護実習生、臨床実習生、職場見学者等も防止対策の対象となります。

義務となる取組は複数ありますが、施設はセクハラを受ける可能性がある求職者等が、セクハラを受けたときに相談できる窓口を設置し、相談体制を整備することが必要です。相談窓口は、あらかじめ、求人に応募した求職者や実習に参加する人等に、周知することが求められます。

採用活動でセクハラの加害者になりうるのは、採用に携わる職員です。職場の雰囲気を知ってもらうために、内定間近の人に職場見学をしてもらったり、懇談してもらったりする場面では、何気ない言動がセクハラにつながることもあります。職員に対しても、不適切な発言をしないよう、周知しておくことが必要です。

事例で学ぶ 4 コマ劇場
今月の接遇ワンポイント情報
『間際での応対』

接遇講座

間際での応対



ワンポイントアドバイス

今回の事例では、利用者様がまだ施設内にいらっしゃる中、マギさんはスツールを慌ただしく片付けています。その様子から、「早く終わりたい」という気持ちが利用者様へ伝わってしまう場面でした。

スタッフ側に悪気はなくても、音や動作、施設内の雰囲気から気持ちは相手に伝わるものです。

皆さんは利用者様の立場だったら、どのように感じるでしょうか。

特に施錠間際は、利用者様に対する配慮の気持ちよりも、【早く終わりたい／早く帰りたい】といった気持ちが優先しがちです。

自分では手際よく動いているつもりでも、施錠間際では利用者様をソワソワさせてしまうことにつながります。思っていることは、言葉に出さなくても空気は相手へ伝わります。

このようなときは、

- 「失礼します」と一言添える
- 大きな動きをしない
- なるべく音を立てないようにする

など、配慮の気持ちを形にして示すことが求められます。

利用者様の記憶に残るのは、利用サービスの内容だけではありません。お帰りになるまでのスタッフの態度や施設内の雰囲気も、施設全体の印象につながります。

施錠間際こそ接遇の差があらわれやすい時間帯です。利用者様に「急かされた」という印象ではなく、「最後まで大切にしてもらえた」という優しい余韻を残せる応対を目指しましょう。